

POLIZIA LOCALE **DI ROMA CAPITALE**

SALARIO ACCESSORIO **PERSONALE NON DIRIGENTE**

Premessa.....	2
Quadro di riferimento e attuale situazione del Corpo.....	3
Attuale sistema di distribuzione del salario accessorio.....	4
Proposta di distribuzione del salario accessorio.....	6
INDENNITA'.....	7
A.1 Indennità (categoria C e D)	
A.2 Posizioni organizzative e indennità di specifiche responsabilità (categoria D)	
PRODUTTIVITA' DI SISTEMA (categoria C e D).....	9
Distribuzione Quota A	
Distribuzione Quota B	
Distribuzione Quota B supplementare	
PRODUTTIVITA' FINALIZZATA.....	12
Indennità da disciplinare.....	12

Documentazione allegata:

- Allegato 1: Articolazione dei servizi e turnazione
- Allegato 2: Posizioni Organizzative
- Allegato 3: Scheda per l'attribuzione della quota A) di produttività di sistema
- Allegato 4: Scheda per l'attribuzione della quota B) di produttività di sistema
- Allegato 5: Attuale distribuzione del salario accessorio
- Allegato 6: Proposta nuova distribuzione del salario accessorio

PREMESSA

Per poter meglio conformare le proprie funzioni con prodotti e obiettivi in armonia con gli indirizzi della Memoria di Giunta Capitolina del 14/03/2014, con il vigente Regolamento degli Uffici e Servizi e con le direttive del Segretario Direttore Generale di cui alla nota prot. RC 5537 del 24/03/2014, in esito alla nota del direttore del Dipartimento Risorse Umane prot. 21234 del 25/03/2014 di avvio della fase negoziale con le OO.SS., appare opportuno procedere all'individuazione degli interventi di riallineamento ed aggiornamento della disciplina organizzativa e contrattuale per la Polizia Locale.

La modifica dell'assetto istituzionale di Roma Capitale con funzioni e ambito territoriale assolutamente non paragonabili a qualunque altro Comune del territorio italiano, unita alla necessità di costruire politiche integrate per la sicurezza, impone una **particolare valutazione del ruolo specifico della Polizia Locale di Roma Capitale**.

In attesa di un nuovo assetto legislativo, ad oggi ancora non definito, è necessario riferirsi alla normativa vigente, in particolare alla legge n. 65 del 1986, sulla esigenza di valorizzare la piena autonomia organizzativa dei Corpi di Polizia Locale, sia con riferimento ai compiti tecnico-operativi che riguardo al loro assetto organizzativo interno.

Per quanto concerne la Polizia Locale di Roma Capitale, è di tutta evidenza la **complessità e la specificità delle funzioni che vengono richieste ai dipendenti**, considerando l'ampiezza territoriale, i grandi eventi di portata nazionale e internazionale, l'elevato numero di utenti che quotidianamente fruiscono dei servizi (abitanti, pendolari, turisti).

Pertanto, è necessario considerare il peculiare impegno richiesto agli appartenenti al Corpo nell'erogazione dei servizi e come questo debba essere gestito attraverso una **organizzazione del lavoro che sia in grado di ottimizzare le risorse umane disponibili**. Tutto questo deve necessariamente tradursi in una disciplina decentrata che, pur rispettando i criteri generali dettati dalla contrattazione collettiva nazionale, sappia compensare e valorizzare sul piano economico e normativo l'eccezionale impegno richiesto ai lavoratori.

Contemporaneamente è necessario un **aggiornamento delle modalità di retribuzione**, che debbono essere più mirate a garantire una stretta correlazione degli strumenti premiali, indennitari e di incentivazione del personale ai gradi di responsabilizzazione, rischio e disagio operativi.

E' altrettanto indispensabile un riallineamento organizzativo e normativo dell'intera struttura del Corpo, da avviare in tempi brevissimi, ispirato anche a principi di flessibilità oraria e territoriale.

La priorità immediata è però quella di assicurare ai dipendenti, per quanto possibile, il mantenimento dei livelli retributivi attualmente in godimento, in coerenza con i principi costituzionali dell'art. 36 della Costituzione, che vuole garantire la proporzionata retribuzione del lavoratore alla qualità ed alla quantità del suo lavoro.

Pertanto, di seguito si illustra una proposta di immediata attuazione che consenta il riallineamento del salario accessorio erogato agli appartenenti al Corpo, armonizzandolo con il dettato delle previsioni contrattuali di livello nazionale.

Tale riallineamento rimodula la disciplina del salario accessorio, in modo che sia immediatamente erogabile tenuta presente l'organizzazione del lavoro attualmente vigente nel Corpo.

Contemporaneamente viene avviata una più ampia modifica – strutturale, organizzativa e retributiva - mirata a rinnovare il Corpo, in armonia con gli indirizzi dell'Amministrazione, allo scopo di ottenere la

conservazione o il miglioramento degli standard funzionali e di servizio e, ove possibile, lo sviluppo delle attività e degli output richiesti.

Tale rinnovamento dovrà garantire da una parte la funzionalità e l'operatività che devono essere assicurate in una realtà eccezionale quale quella di Roma Capitale e d'altra parte la doverosa valorizzazione, anche in termini economici, degli appartenenti al Corpo.

1. QUADRO DI RIFERIMENTO E ATTUALE SITUAZIONE DEL CORPO

Il Corpo di Polizia Locale di Roma Capitale è disciplinato con proprio Regolamento (Delibera di Giunta Comunale n. 249 del 07/05/2002 e ss.mm.ii.), organizzato con Delibera di Giunta Comunale n. 85 del 25/02/2008, corredato di Regolamento sull'Ordinamento Professionale (Delibera di Giunta Comunale n. 386 del 17/11/2008) nel quale vengono disciplinati ruoli e competenze, conformemente alla legge 07/03/1986 n. 65 ed alla legge regionale 13/01/2005 n. 1.

Attualmente svolge le proprie attività con un numero di dipendenti, al 31 marzo 2014, pari a 6.161 unità, con un'età media di circa 48 anni.

Il personale alla suddetta data era così suddiviso:

DIRIGENTI	28
FUNZIONARI (Cat. D)	2.528
ISTRUTTORI DI POLIZIA LOCALE (Cat. C)	3.605

La pianta organica nominale prevede un numero di operatori pari a 8.450 unità pertanto attualmente la carenza è pari a circa il 28% dell' organico.

E' altresì noto il progressivo inevitabile calo dell'organico, aggravato ancor più dall'effetto delle limitazioni al turn over. Anche se appare pleonastico, è necessario inoltre evidenziare che il personale da dedicare alle attività per lo più esterne sarà sempre più "anziano".

2. ATTUALE SISTEMA DI DISTRIBUZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

L'attuale sistema retributivo del Corpo di Polizia Locale di Roma Capitale, prevede lo stipendio tabellare e alcune indennità fisse e ricorrenti (indennità di comparto e indennità di vigilanza) che non sono state messe in discussione e dunque continueranno ad essere erogate.

Sono poi previste tutta una serie di spettanze legate alle mansioni svolte, alla presenza in servizio, all'orario di servizio prestato e al tipo di servizio prestato, disciplinate dal CCNL, dal vigente CCDI e da specifiche Delibere di Giunta.

Dette spettanze sono le seguenti:

- Indennità di specifiche responsabilità per la categoria "D"
- Indennità per la posizione di lavoro ed all'incarico svolto nell'ambito del Corpo, i cui compensi sono stabiliti dall'art. 11 dell'Ordinamento Professionale del Corpo e disciplinati dall'art. 12.
- Indennità di specifiche responsabilità per la categoria "C"
- Indennità di Reperibilità
- Indennità di presenza per la categoria "C"
- Indennità di manutenzione uniforme
- Incentivazione per articolazione festiva e notturna
- Indennità di maggiorazione oraria per turno notturno, festivo, festivo e notturno
(art. 24 CCNL art. 224 CCDI 18/10/2005 5° comma)
- Indennità di servizio esterno per la categoria "C"
- Indennità di rischio
- Indennità maneggio valori
- Indennità per l'Articolazione oraria "Seminotte" - Cat. C
- Indennità articolazione oraria seminotte
- Indennità per specifiche responsabilità art. 217

Sia nell'ambito del Rapporto sulla "Situazione finanziaria del Comune di Roma" prodotto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (2008) che nella "Relazione sulla verifica amministrativo- contabile eseguita dal 4 ottobre 2013 al 15 gennaio 2014" a Roma Capitale dall'Ispettorato Generale di Finanza, **alcuni istituti contrattuali applicati al personale sono stati ritenuti non conformi al dettato della disciplina contrattuale nazionale, seppur previsti da quella decentrata.**

Nel caso di specie, sono stati confutati i seguenti istituti contrattuali, contestandone in alcuni casi le modalità di distribuzione ed in altri la legittimità stessa:

- Indennità di specifiche responsabilità e indennità per la posizione di lavoro ed all'incarico svolto nell'ambito del Corpo per la categoria "D" (art. 11 Ord.)
- Indennità di presenza per la categoria "C"
- Indennità di manutenzione uniforme
- Incentivazione per articolazione festiva e notturna (disagio)
- Indennità di maggiorazione oraria per turno notturno, festivo, festivo e notturno
- Indennità di servizio esterno per la categoria "C"
- Indennità per l'Articolazione oraria "Seminotte" - categoria "C"
- Indennità di rischio

E' necessario quindi un aggiornamento della disciplina contrattuale decentrata che dovrà essere ricondotta nell'ambito delle previsioni contrattuali nazionali e che contestualmente dovrà tenere in debita considerazione sia il principio di effettività dell'esposizione del personale a fattori di responsabilizzazione, rischio e disagio operativi sia il canone del giusto e proporzionato riconoscimento economico accessorio delle differenziate prestazioni lavorative richieste, anche in termini di incentivazione della produttività e di riconoscimento del merito, attraverso verifiche e misurazioni degli output.

Allo scopo di salvaguardare anche nell'immediato i livelli retributivi degli appartenenti al Corpo, e tenendo presenti le linee di indirizzo per la valorizzazione delle risorse umane indicate dalla Giunta Capitolina, è stata elaborata una ipotesi di diversa distribuzione del salario accessorio per il Corpo di Polizia Locale.

3. PROPOSTA DI DISTRIBUZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

La proposta si articola nelle seguenti tipologie di compensi, tese a retribuire diversi aspetti della professionalità e dell'attività svolta dal lavoratore.

A) INDENNITA'

A.1 POSIZIONI ORGANIZZATIVE E INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' (CATEGORIA D)

A.2 INDENNITA' - CATEGORIA C E D

B) PRODUTTIVITA' DI SISTEMA (CATEGORIA C E D)

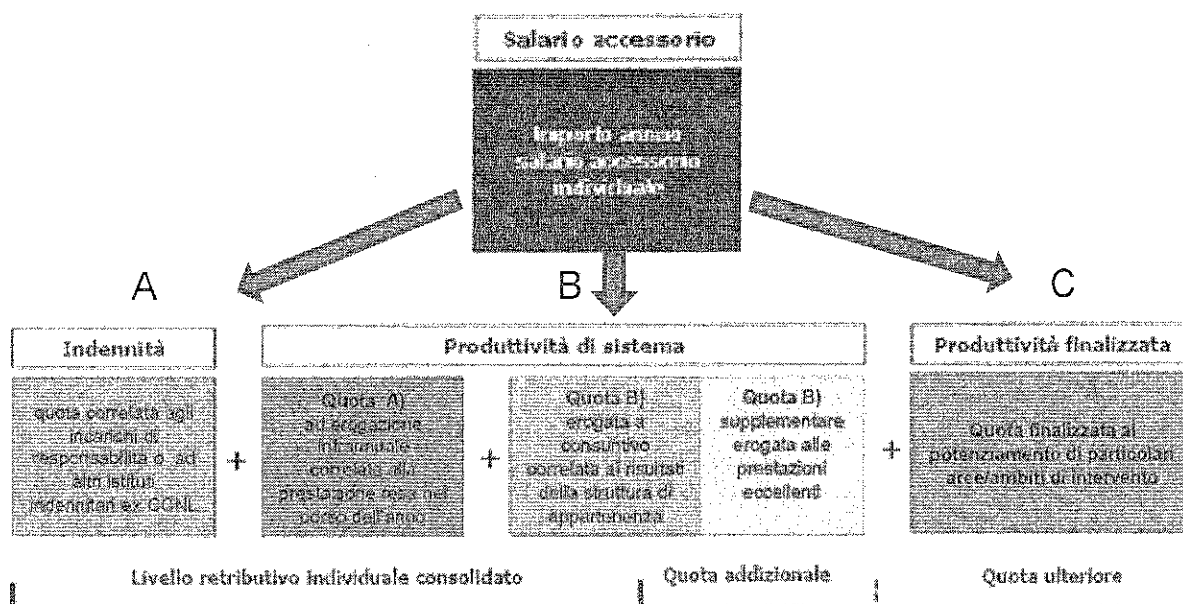
QUOTA A) erogazione infrannuale correlata alla prestazione resa nel corso dell'anno

QUOTA B) erogata a consuntivo correlata all'apporto individuale per il raggiungimento dei risultati della struttura di appartenenza (Corpo PL)

QUOTA B) supplementare erogata alle "prestazioni eccellenti"

C) PRODUTTIVITA' FINALIZZATA

Quota finalizzata al potenziamento di particolari aree/ambiti di intervento



- ✓ La parte di salario accessorio "INDENNITA'" è correlata ad indennità riconosciute al dipendente
- ✓ La Quota A) di produttività di sistema è correlata alla prestazione resa dal dipendente nel corso dell'anno e alla presenza in servizio
- ✓ La Quota B) di produttività di sistema è connessa all'apporto individuale reso dal dipendente in relazione ai risultati della struttura organizzativa ove presta il servizio. Per i dipendenti che a consuntivo abbiano fornito le prestazioni più elevate è prevista l'attribuzione di una ulteriore porzione della quota B, finanziata mediante la parte di quota A e di quota B eventualmente non distribuita

A) INDENNITA'

A.1 INDENNITA' (CATEGORIA C E D)

Sulla base di quanto esposto sia nel Rapporto sulla "Situazione finanziaria del Comune di Roma" prodotto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (2008) che nella "Relazione sulla verifica amministrativo- contabile eseguita dal 4 ottobre 2013 al 15 gennaio 2014" a Roma Capitale dall'Ispettorato Generale di Finanza, in fase di immediata applicazione si procederà come segue:

NON SARANNO PIU' EROGATE:

- Indennità di servizio esterno per la categoria "C"
Prevista all'art. 180 del CCDI del 18/10/2005, ma non contemplata dalla contrattazione collettiva.
- Indennità di manutenzione uniforme
Prevista all'art. 182 del CCDI del 18/10/2005, ma non contemplata dalla contrattazione collettiva e ritenuta pertanto illegittima.
- Indennità per l'Articolazione oraria "Seminotte" - categoria "C"
Prevista all'art. 183 del CCDI del 18/10/2005, ma non contemplata dalla contrattazione collettiva e ritenuta pertanto illegittima.
- Incentivazione per articolazione festiva e notturna
Tali indennità sono state corrisposte, sulla base di Deliberazioni della Giunta Comunale, in aggiunta alla maggiorazione oraria per turnazione notturna o festiva prevista dai contratti collettivi nazionali.
- Indennità di presenza per la categoria "C"
Prevista all'art. 34 del CCDI del 31/07/2000 e all'art. 218 del CCDI del 18/10/2005, ma non conforme a quanto previsto dalla contrattazione collettiva.
- Indennità di rischio
Prevista all'art. 37 CCNL /2000 e all' art. 227 CCDI 18/10/2005, ma attribuita sulla base di fattori effettivi di esposizione al rischio per singolo profilo e mansione che devono essere verificati.
- Indennità per posizione di lavoro
Prevista dall'art. 11 dell'Ordinamento del Corpo.

CONTINUERANNO AD ESSERE EROGATE:

Le indennità che potranno continuare ad essere erogate come fino ad oggi avvenuto, in quanto conformi anche al dettato della contrattazione collettiva sono:

- Indennità di specifiche responsabilità per la categoria "C" (art. 36 CCNL 14.09.2000)
- Indennità di specifiche responsabilità per la categoria "D" (art. 36 CCNL 14.09.2000)
- Indennità di reperibilità (art. 23 CCNL/2000) e Indennità maneggio valori (art. 36 CCNL/2000)

SARA' EROGATA IN MANIERA DIVERSA

- Indennità di maggiorazione oraria per turno notturno, festivo, festivo e notturno

Detta indennità fino ad oggi è stata corrisposta al personale che ha effettuato le prestazioni di lavoro in orario notturno, festivo o festivo e notturno sulla base delle previsioni del comma 5 dell'art. 24 CCNL del 14/09/2000.

La nuova disciplina prevede l'applicazione di due fattispecie contrattuali (allegato 1):

personale turnista: verrà erogata l'indennità prevista all'art. 22 CCNL del 14/9/2000

personale non turnista: verrà erogata l'indennità prevista all'art. 24 CCNL del 14/9/2000

A.2 POSIZIONI ORGANIZZATIVE E INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' (CATEGORIA D)

Continuerà ad essere erogato il compenso previsto dalla normativa contrattuale nazionale per l'importo annuo di euro 2.500,00 corrisposto su base mensile (208,33 euro per 12 mensilità).

Tale importo sarà corrisposto a tutti dipendenti di categoria D in considerazione delle peculiarità e delle difficoltà connaturate allo svolgimento delle mansioni proprie del funzionario di polizia locale, nell'ambito di una realtà complessa e articolata quale quella di Roma Capitale, nonché delle funzioni di Ufficiale di Polizia Giudiziaria attribuite per legge a tutti i funzionari di P.L. e soprattutto della necessità di assicurare la continuità dei servizi sinora erogati.

Per quanto attiene **l'area direttiva**, è necessario riallineare la posizione di lavoro di Responsabile del Coordinamento di Sezioni in posizione organizzativa, secondo canoni di complessità, autonomia gestionale, elevata autonomia ed esperienza, orientati ai risultati e riconducibili all'art. 8, lettera A del CCNL 31/3/99.

La strutturazione direzionale secondo gerarchia e articolazione funzionale corrisponde comunque al Sub allegato A2 e, più in particolare, al Sub allegato A3 (posizioni di lavoro) dell'Ordinamento professionale per il personale della Polizia Locale di Roma Capitale di cui alla Delibera di Giunta Comunale n. 386/2008 sopra citata.

Il sistema delle posizioni di lavoro sarà quindi modificato in un sistema di attribuzione di incarichi di Posizioni Organizzative per la sola figura del Responsabile del Coordinamento di Sezioni, prevedendo nel tal caso, una retribuzione di posizione e una retribuzione di risultato (di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999);

Per tali figure, si ritiene che il conferimento delle Posizioni Organizzative, sia esteso per il periodo massimo quinquennale previsto dalla norma (vedi art. 9 CCNL 1999) e che i criteri di accesso alla posizione siano adeguatamente considerati in funzione della valore professionale acquisito e della importanza della figura nella struttura del Corpo della Polizia Locale di Roma Capitale.

Le restanti posizioni di lavoro (Responsabile di singola o più attività di Reparto, di Responsabile di Reparto e responsabile di Sezione) rimarranno invariate.

Per gli stessi non è più prevista la c.d. "indennità correlata alla posizione di lavoro" che viene sostituita mediante la corresponsione di indennità di turno e reperibilità ed erogazione di salario accessorio e di produttività (di sistema e finalizzate) come da tabella (allegato 5).

Ne consegue che in fase transitoria di revisione dell'Ordinamento, le procedure selettive per le varie posizioni, permangono quelle previste nell'Ordinamento stesso (allegato 2).

Da una più attenta disamina, le posizioni di lavoro mantenute rispetto alle posizioni organizzative in un primo momento ipotizzate, risultano confacenti all'attuale organizzazione del lavoro che è strutturata in forma inevitabilmente gerarchica e non può prevedere responsabilità slegate da una rigida filiera verticale di comando. Inoltre la ciclica messa al bando delle posizioni organizzative, compromette il ruolo del responsabile che potrebbe essere riportato ad un grado di comando inferiore, inopportuno in qualsiasi Corpo di Polizia, soprattutto per le funzioni precedentemente rivestite e le attribuzioni di legge ricoperte. Non a caso il rapporto gerarchico trova fondamento non in una norma astratta, ma in un principio concreto della legge quadro 65/86 (art. 9) dove si stabilisce che gli addetti sono tenuti ad eseguire le direttive impartite dai superiori gerarchici e dalla autorità competenti per i singoli settori operativi, nei limiti del loro stato giuridico e delle leggi.

B) PRODUTTIVITA' DI SISTEMA (CATEGORIA C E D)

Si ritiene di poter valorizzare l'impegno ed il merito dei dipendenti (tranne che per la Posizione Organizzativa A) mediante la misurazione e la valutazione della prestazione lavorativa, così come da consolidato modello integrato di programmazione e pianificazione operativa da anni in uso per i dirigenti.

La presente proposta si integra, sia per le modalità di individuazione dei risultati da programmare, sia per le modalità di verifica e valutazione dei risultati conseguiti, che per gli effetti retributivi, con il ciclo della programmazione, monitoraggio, controllo, misurazione e valutazione della performance, di cui alla deliberazione G.C. n. 116/2010.

In ragione della più volte citata complessità di svolgimento dei servizi demandati al Corpo e della connessa varietà di salario accessorio fino ad oggi percepito dai dipendenti, allo scopo di garantire l'operatività del Corpo e quanto più possibile nella differenziazione il mantenimento dei livelli retributivi consolidati, sono stati identificate 3 categorie che caratterizzano l'attività prevalentemente svolta da ciascun dipendente, in modo da prevedere diverse tipologie di distribuzione delle quote di produttività:

ESTERNO OPERATIVO
INTERNO OPERATIVO
INTERNO

Sulla base dei parametri più avanti indicati, ai dipendenti viene attribuita mensilmente una delle tre caratterizzazioni identificate.

La quota annua di produttività di sistema viene prevista complessivamente nella misura indicata nell'allegato 5.

La distribuzione viene prevista come segue:

quota A) 70% erogazione infrannuale
correlata alla prestazione resa nel corso dell'anno (quota A)

quota B) 30% erogazione a consuntivo
correlata all'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa ove presta il servizio (quota B)

quota B) supplementare ottenuta dalla redistribuzione delle quote A) e B) non distribuite

I criteri di valutazione appresso illustrati disciplinano la distribuzione delle quote per gli appartenenti alla Categoria C ed alla Categoria D, in correlazione con il ruolo e la funzione rivestita e la posizione di lavoro nell'ambito del Corpo.

La figura del Responsabile di Sezione, in ragione dell'alto ruolo gerarchico di coordinamento e monitoraggio nell'ambito della U.O. di appartenenza, verrà valutata dal Dirigente di riferimento per le prestazioni rese e per l'apporto individuale al raggiungimento dei risultati della struttura in ragione delle attività svolte nell'ambito della declaratoria di appartenenza come da Ordinamento "sub-allegato A3", ferma restando l'erogazione degli istituti contrattuali indennitari.

DISTRIBUZIONE QUOTA A)

L'erogazione della quota A) avverrà sulla base della verifica di:

1. Effettivo svolgimento dei compiti assegnati;
2. Svolgimento di attività anche in servizio esterno, flessibilità per la copertura degli orari di servizio, in particolare in orario festivo e notturno;

Una volta verificato l'effettivo svolgimento dei compiti assegnati, in relazione alla incidenza del servizio esterno nell'attività prestata ed al grado di flessibilità oraria, conseguirà l'accesso del dipendente ad una delle fasce sotto indicate :

servizio esterno non inferiore al 90% della presenza ed almeno un turno notturno o festivo	→	ESTERNO OPERATIVO (fascia 1)
servizio esterno compreso tra 14% e 89% della presenza (minimo 21 ore mensili in servizio esterno ed almeno un turno notturno o festivo)	→	INTERNO OPERATIVO (fascia 2)
servizio esterno inferiore al 14% della presenza (meno di 21 ore mensili in servizio esterno)	→	INTERNO (fascia 3)

La collocazione in una delle tre fasce determina la Quota A) di premio correlata alla categoria identificata.

L'effettiva corresponsione della quota sarà poi proporzionata al tasso di presenza in servizio nel mese di riferimento.

DISTRIBUZIONE QUOTA B)

La quota B) viene erogata annualmente a consuntivo ed in proporzione all'apporto fornito al raggiungimento dei risultati della struttura organizzativa ove il dipendente presta servizio.

La valutazione dell'aspetto dell'apporto individuale, volta a misurare la rilevanza del contributo del singolo dipendente terrà conto, al fine di distribuire la quota B) in modo equilibrato e differenziato in relazione al ruolo, ai profili professionali ed alla posizione nell'ambito del Corpo, dei seguenti fattori:

1. Svolgimento dell'attività anche in servizio esterno, flessibilità richiesta per la copertura degli orari di servizio, in particolare nei servizi svolti in orario festivo e notturno.
Disponibilità e flessibilità in relazione alle esigenze anche "non programmate" di lavoro.
2. Correttezza, completezza e tempestività nello svolgimento dei compiti connessi al ruolo ed al profilo professionale ed alla posizione nell'ambito del Corpo.

Rispetto al fattore 1, teso a valutare attività esterna e flessibilità oraria, sarà presa in considerazione la disponibilità del dipendente ad effettuare servizio in misura particolarmente elastica rispetto alla normale programmazione del lavoro, considerata anche la salvaguardia dell'operatività del Corpo.

I parametri che determinano la Quota B) di premio cui il dipendente accede sono:

servizio esterno non inferiore al 90% della presenza e almeno 20 turni notturni o festivi	→	ESTERNO OPERATIVO (fascia 1)
servizio esterno compreso tra 14% e 89% della presenza ed almeno 20 turni notturni o festivi	→	INTERNO OPERATIVO (fascia 2)
servizio esterno inferiore al 14% della presenza	→	INTERNO (fascia 3)

Rispetto al fattore 2, teso a valutare il contributo offerto dal dipendente in termini di prestazioni rese, in relazione agli obiettivi della struttura organizzativa, vengono previste 4 fasce di merito cui sono abbinate diverse percentuali di premio:

FASCIA DI MERITO	PERCENTUALE DI QUOTA B)
1. Elevata	100%
2. Buona	90%
3. Adeguata	80%
4. Inadeguata/non valutabile	nessuna retribuzione

L'effettiva quota B) erogata sarà infine parametrata al tasso di presenza in servizio del dipendente, a cui l'effettiva rilevanza del contributo reso dal singolo dipendente è inevitabilmente connessa.

presenza superiore al 75%:	100% della quota
presenza compresa tra il 50% ed il 75%:	50% della quota
presenza inferiore al 50%:	nessuna quota

DISTRIBUZIONE QUOTA B) SUPPLEMENTARE

Il fondo per la quota B) supplementare, ottenuto dalle quote A e quote B residue, sarà ridistribuito secondo i seguenti criteri:

per la Categoria C e per la Categoria D vengono determinati due separati fondi, che verranno ridistribuiti in equa proporzione in ragione dell'effettiva flessibilità dimostrata nel corso dell'anno, in particolare nello svolgimento di particolari servizi, ai dipendenti che si siano collocati nella fascia di merito "elevata".

QUOTA C) PRODUTTIVITA' FINALIZZATA

La ulteriore componente di produttività, quindi aggiuntiva rispetto alla produttività di sistema, risulta finalizzata al potenziamento di specifiche aree/ambiti di intervento di particolare impatto per l'utenza con l'obiettivo di garantire una risposta più adeguata e tempestiva dal punto di vista quali/quantitativo.

Considerate le peculiarità di Roma Capitale, quali ad esempio quelle connesse al contenimento del fenomeno della c.d. Movida, ai servizi prestati nelle occasioni di eventi eccezionali connessi con il ruolo di Capitale della Repubblica e Centro Ecumenico della Cristianità, potrebbero essere realizzati dei progetti finalizzati al:

- ✓ potenziamento di servizi in zone della città di particolare criticità;
- ✓ potenziamento dei servizi in caso di grandi eventi;

Per i progetti elencati potranno essere previsti orari diversi da quelli normalmente prestati.

Saranno inoltre analizzate forme particolari di incentivazione previste da specifiche norme di legge, quali ad esempio quelle relative al recupero dell'evasione.

Le autonome e speciali fonti di auto-finanziamento costituiscono rilevante opportunità di specifica incentivazione del lavoro e dei processi.

Costituisce ambito rilevante di ampia progettualità il rafforzamento delle funzioni proprie del Corpo, in relazione alle specifiche opportunità di finanziamento delle forme di incentivazione del personale con quota-parte degli introiti per sanzioni elevate ai sensi del C.d.S.

4. INDENNITA' DA DISCIPLINARE

Indennità di Rischio

Essendo prevista dall'art. 37 CCNL potrà continuare ad essere erogata, ma dovranno essere verificati l'effettività dei relativi fattori di esposizione e rilevazione per singolo profilo e mansione, anche in rapporto alla sussistenza di altre specifiche indennità contrattuali onnicomprensive.

Indennità di Disagio

Dovranno essere verificati e definiti i criteri di riconoscimento economico dell'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (personale di categoria C), ai sensi delle norme vigenti in materia.

La disciplina di detta indennità, rimessa alla contrattazione decentrata, potrà rappresentare una rilevante opportunità di corretto ed equo ristoro economico di specifici elementi differenziali delle prestazioni, quali l'esposizione a fattori ambientali, climatici, relazionali e simili.

ARTICOLAZIONE DEI SERVIZI E TURNAZIONE

La disciplina organizzativa del lavoro nell'ambito del Corpo è funzionale alla costante copertura del servizio su 24 ore al giorno e per tutti i giorni della settimana, essendo prescritto che il servizio stesso sia sempre assicurato anche nelle giornate di sabato e domenica.

Attualmente le 36 ore di lavoro settimanale sono individualmente rese con articolazione su 5 giorni settimanali in cinque turni di 7 ore e 12 minuti, ferma restando una presenza in servizio fino al 50 % dell'organico il sabato e al 25 % la domenica.

L'organizzazione del servizio, quindi, si sostanzia nella distribuzione della forza lavoro disponibile sui 7 giorni della settimana, mediante un'articolazione dell'orario individuale su 5 giorni pro-capite, la quale prevede, in via ordinaria, l'espletamento periodico di sabati e domeniche lavorative, data l'esigenza di assicurare percentuali ridotte di organico durante il fine settimana, fermo il debito orario individuale di 36 ore settimanali.

Da quanto sopra consegue necessariamente che il personale inserito nelle quote percentuali di organico che secondo la suddetta organizzazione del lavoro è chiamato a prestare servizio in tali giornate, sia da considerarsi a tutti gli effetti in turno ordinario.

Pertanto, fermo restando che potranno rimanere invariate:

- ✓ il numero delle squadre
- ✓ le percentuali di personale da impiegare il sabato e la domenica
- ✓ le modalità della calendarizzazione dei riposi (distribuzione nella settimana)
- ✓ la distribuzione del personale nei turni giornalieri

nell'ambito di ciascuna Unità Organizzativa:

- ✓ dovranno essere pianificati i turni di lavoro e di riposo di tutto il personale, sulla base dell'organizzazione e della suddivisione in squadre attualmente vigenti, per un periodo di almeno sei mesi;
- ✓ nell'ambito di tale pianificazione, dovrà prevedersi una programmazione del calendario di lavoro con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali, nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
- ✓ la programmazione dovrà essere comunicata a tutto il personale ed inserita nel programma ERP SAP, all'interno del quale sono state previste le modalità necessarie all'inserimento di detta calendarizzazione in forma massiva, sulla base delle squadre di lavoro.

Quanto sopra è necessario anche al fine di evitare difformità nella gestione della fruizione di istituti di tutela del lavoro e di assenza dal servizio.

Per quanto riguarda la distribuzione dell'orario di servizio nell'ambito dell'orario di lavoro saranno adottate le previsioni di cui all'art. 22 del CCNL, che disciplina l'istituto della turnazione.

Fermo restando che l'ordinaria distribuzione dei turni continuerà ad essere l'alternanza dei turni antimeridiano/pomeridiano, con effettuazione (secondo quanto previsto nell'ambito di ciascuna U.O.) di ulteriori turni nell'ambito degli altri previsti dall'articolazione h24 del Corpo, il dipendente su base mensile sarà considerato TURNISTA, con conseguente erogazione dell'indennità prevista dall'art. 22, qualora sia **posto in rotazione, nell'arco di ciascun mese, in almeno 6 turni di servizio, distribuiti in maniera equilibrata e avvicendata.**

Al dipendente NON TURNISTA, qualora ne ricorrano i presupposti, sarà erogata l'indennità prevista dall'art. 24.

POSIZIONE ORGANIZZATIVE

La necessità di revisione dell'ordinamento si fonda in prevalenza, sull'oggettiva osservazione relazionale tra la forza nominale (pianta organica) di diritto degli appartenenti al Corpo di P.L. (pari come da Ordinamento a 8.450 unità complessive) e la forza effettiva (alla data odierna pari a poco più di 6.000 unità)

Come noto, l'apparato organizzativo ora vigente, articolato in Coordinamenti di Sezioni, Sezioni e Reparti, fu ritenuto nell'anno 2008 ottimale per produrre le attività attese (mission) di ciascuna Unità Organizzativa attraverso l'operato di dipendenti (Istruttori e Funzionari) confacenti in numero e ruolo a svolgere le proprie funzioni mediante il modello gerarchico stabilito.

E', allo stato, palese che sia gli appartenenti alla categoria "C" che alla categoria "D" sono in numero tale da non poter però assicurare omogeneamente per tutte le UU.OO. del Corpo la snella efficienza auspicata in quanto gli organigrammi non possono e non potranno (così stante gli attuali piani assunzionali previsti per i prossimi anni, così come rapportati alle risorse di bilancio) essere ricoperti da corrispondenti posizioni di lavoro.

Posizioni di Lavoro	Posizioni previste	Posizioni attualmente ricoperte	Differenza
Responsabili del Coordinamento di Sezioni	81	60	-21
Responsabili di Sezione	206	37	-169
Responsabili di Reparto	1181	701	-480

Parimenti è preponderante considerare in forma operativa la presenza sul territorio di personale, piuttosto che ingigantire irragionevolmente le posizioni direttive chiamate a coordinare, appunto, la forza operante necessariamente sul territorio.

In altre parole, è inverosimile immaginare di risolvere la problematica prevedendo di ricoprire le posizioni di lavoro ora mancanti attingendo a potenziali aventi diritto come da Ordinamento. Si otterrebbe, infatti, sì un apparato ottimale di responsabili rispetto ai vigenti organigrammi, ma irrisorio e sproporzionato nel numero di dipendenti gerarchicamente subordinati e di sicura inefficacia. Minore operatività/maggior numero di responsabili: un modello organizzativo insostenibile per manifesta incoerenza.